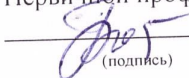


СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации
(протокол от « 04 » 08 2024г. № 6
Председатель
Первичной профсоюзной организации

 (подпись) Е.М.Банных
(ФИО)

УТВЕРЖДАЮ:

заведующий
МАДОУ №56

Е.Ю.Никишина
(ФИО)

Приказ № 123-ОД « 02 » сентября 2024



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 56 «Лесная сказка»

(наименование образовательного учреждения)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (наименование учреждения) (далее – Положение) разработано в соответствии с (указать наименование нормативного акта) и наряду с коллективным договором устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.2. Заработная плата каждого работника образовательного учреждения (далее – ОУ) устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами ОУ.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышений к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (в том числе, устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определённый период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. При определении размера оплаты труда работников ОУ учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации;
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда

1.6. Заработная плата работников ОУ предельными размерами не ограничивается.

1.7. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Минобрнауки РФ приказа о выдаче диплома канд. наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Минобрнауки РФ приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предоставлении диплома доктора наук).

1.8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения в выплате заработной платы производятся после окончания соответствующего периода.

1.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же ОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников ОУ включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

(Примечание: размеры окладов (ставок) повышаются на 25 за работу в ОУ, расположенных в сельской местности)

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Оплата труда педагогических работников

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре музыкальный руководитель	25000
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	25000

3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	25000
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед;	25000

(Примечание: размеры окладов (должностных окладов) на более высоком квалификационном уровне устанавливаются не ниже, чем на предыдущем).

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (п. 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020 - 2021 г.г.) – на 20 процентов сроком на два года;

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда ОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом данных повышений.

3.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

4. Оплата труда служащих

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) служащих:

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
I квалификационный уровень	делопроизводитель; специалист по ОТ	9689
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
I квалификационный уровень	бухгалтер;	13264
I квалификационный уровень	Младший воспитатель,	14415

4.2. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

5. Оплата труда руководителей структурных подразделений и их заместителей

5.1. Оплата труда заместителей руководителя ОУ, главного бухгалтера включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) оклад главного бухгалтера формируется 40% от должностного оклада руководителя.

5.2. Оклады (должностной оклад) заместителей руководителя ОУ, главного бухгалтера устанавливаются в следующих размерах:

(Примечание: в государственных образовательных организациях оклад заместителя руководителя устанавливается на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в муниципальных – в соответствии с муниципальными нормативными актами). Оклад:

Заместитель руководителя	46721
Главный бухгалтер	21355
Руководитель филиала	13349

5.3. При занятии заместителями руководителя ОУ и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

5.4. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

6. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры окладов рабочих на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклад рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня"		
I квалификационный уровень	кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории;	13264 рублеі
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий	13264 рублеі
	Шеф-повар	12798
	повар	11603
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих второго уровня"		
I квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	11125
	машинист (кочегар)	13264

(Примечание: размеры окладов (должностных окладов) на более высоком квалификационном уровне устанавливаются не ниже, чем на предыдущем).

6.2. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

7. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7.2. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

7.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

за работу в группах раннего возраста млад. воспитатель (присмотр и уход)	10
-воспитатель, за адаптацию в ясельных группа	10%
Руководитель творческой группы	10%
за организацию работы в рамках общественно-государственного управления (председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда) от МРОТ	15%
Контроль за питанием детей в филиале	10
Ведение табеля учета рабочего времени в филиале	8%
Совмещение музыкального руководителя от 0,1	5%
за ведение протоколов: педсоветов,	20%
Расширение зоны (совместительство приказ договор)	2%
Работа с детьми ОВЗ мл. воспитатель	%
Работа в комиссиях по аттестации, написанию и корректировки программ	15%
Работа по написанию представлений	0,1%оклада (по факту выполнения работы)
За наставничество	0,1%оклада (по факту выполнения работы)
	5

7.9. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время (Примечание: размер повышения оплаты труда за работу в ночное время может быть установлен более 35 процентов, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год).

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

7.10. Работникам ОУ (кроме заместителей руководителя ОУ, главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам); ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

Учителю-логопеду и педагогам работающим в коррекционных группах
- за работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся в них превышает 1/2 общей численности обучающихся - 15 процентов;

7.11. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг (платные образовательные услуги), ОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от

приносящей доход деятельности с оплатой труда на условиях, установленных настоящим Положением.

8. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

8.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

8.4. Выплаты стимулирующего характера предусматривают:

- **постоянные (гарантированные) стимулирующие выплаты** - устанавливаются на год с 1 сентября текущего года, и определяется приказом заведующего на основании протокола заседания комиссии в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;

- **ежемесячные стимулирующие выплаты (выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие)** в целях премирования - размер, порядок и условия применения, которых определяются приказом заведующего на основании протокола Комиссии по премированию ОУ (далее – комиссия) в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. Ежемесячные стимулирующие выплаты зависят от результатов работы за конкретный период.

8.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 9.4., устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

8.6. К постоянным (гарантированным) стимулирующим выплатам относятся:

1) Стимулирующая надбавка за педагогический стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах:

- при выслуге лет от 0 до 5 лет 5%;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет 10%;

- при выслуге лет от 10 лет 15%.

2) Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в данном учреждении, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах:

- при выслуге лет от 0 до 5 лет 5%;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет 10%;

- при выслуге лет от 10 лет 15%.

3) Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

Мониторинг «Оценки качества работы работников ДОУ при распределении стимулирующей части фонда труда»

Мониторинг «Оценки качества работы работников ДОУ при расче...																																															
№ п / п	ФИО педагогов	Отсутствие нарушений:										Сложность контингента																																			
		Иновационная деятельность					Инновационная деятельность					Внедрение в образовательную деятельность новых технологий	Организация работы с родителями, повышение родительских	Качество организации	Планирование и контроль	правила внутреннего трудового	требований охраны труда, требований противопожарной	качество ведения документации	-соблюдение сроков дифференцированных подходов в образовательном процессе	наличие стимулирующей части фонда труда	работа с детьми с ограниченными возможностями	профилактическая работа по 120 ФЗ																									
Предоставляе	ение	общедоступ	ного	дошкольного	образования	Исполнени	е в	режимных мо	Закрывае	технологий	соблюдение												правил	техники	Осуществлен	защитности	по	рольских плат	-Работа с	не менее 50% от	стимулирующей	Осуществлен	проектной	Внедрение в	образовательную	работы с	родительских	Качество	организации	интервой	правила	внутреннего	требований охраны	трудог	требований	документации	-соблюдение
1		не менее 50 % от стимулирующей части оплаты труда	ранний – 65% и выше; дошкольники – 75% и выше;	Закрытие сберегающих технологий во всех образовательных	Соблюдение прав и требований по охране жизни и	Осуществление проектной	не менее 50% от стимулирующей части	Осуществление проектной	Внедрение в образовательную деятельность новых технологий	Организация работы с родителями, повышение родительских	Качество организации	Планирование и контроль	правила внутреннего трудового	требований охраны труда, требований противопожарной	качество ведения документации	-соблюдение сроков дифференцированных подходов в образовательном процессе	наличие стимулирующей части фонда труда	работа с детьми с ограниченными возможностями	профилактическая работа по 120 ФЗ																												

100% стимулирующей оплаты педагогического работника составляет -1500рублей на 2024-2025 учебный год, стимулирующая надбавка

(100% стимулирующей оплаты педагогического работника составляет -1500рублей на 2024-2025 учебный год, стимулирующая надбавка)

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 50 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- за стабильные результаты или положительную динамику индивидуальных образовательных результатов (по результатам проведенной независимой оценки качества образования в ОУ) - в размере 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- за участие в муниципальном, областном, Российском конкурсе «Воспитатель года» в размере 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- за стабильные результаты или положительную динамику снижения заболеваемости и посещаемости воспитанников в течение учебного года в рамках выполнения муниципального задания в размере 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности вне рабочего времени (ведение физкультурной группы) 50 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.)

8.7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

8.8. Показатели (критерии) оценки эффективности труда в целях премирования:

1) - работу в группе с количеством обучающихся (воспитанников) свыше 25 (20) в размере 5 % от размера ставки заработной платы за обучающегося (воспитанника);

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям для младших воспитателей Приложение 2., для прочих Приложение 3. Для младших воспитателей с прочего персонала ДООУ ежемесячные стимулирующие выплаты являются постоянными, устанавливаются на 1 учебный год (для их выплаты не требуется лист самооценки)

2) **ежемесячное стимулирование** (ежемесячные выплаты) по итогам работы за период выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в предыдущем месяце. Выплаты на 2024-25 учебный год для педагогов составляют 1500 рублей., для младших воспитателей 3000 рублей. Сумма выплат фиксируется приказом, распределяется по тарификации сотрудникам на основании мониторинга качества за предыдущий учебный год. Мониторинг представляет комиссии по распределению стимулирующий выплат заместитель по ВМР. В мае месяце по итогам учебного года. Приложение 1.,

Приложение 2. Критерии оценки качества вспомогательного персонала

Младший воспитатель	- Качество уборки в группах, - уборка центрального входа после прогулок детей, - отсутствие нареканий на деятельность со стороны руководства организации	3000 715,5 9,75
бухгалтер	- Выполнение натуральных норм питания детей с - предоставление отчетов по компенсационным выплатам	<u>6393.57</u>
КЛАДОВЩИК	- Соблюдение санитарно-эпидемиологических норм и вил при выдаче, транспортировке, хранении продуктов ания, соблюдение сроков реализации - отсутствие нареканий на деятельность со стороны руководства организации;	3000 <u>988,40</u>
Уборщик служебных ещений	- Качество уборки помещений - Гигиеническое и эстетическое содержание помещений в соответствии СанПиН	<u>988,4</u> <u>3000</u>
истопник	Качественное соблюдение правил ПБ в ДОУ, - Обеспечение выполнения требований охраны труда	<u>3000</u> <u>988,4</u>
Рабочий по стирке и ремонту белья кастелянша	- Качественное соблюдение правил ПБ в ДОУ, - Обеспечение выполнения требований охраны труда отсутствие нареканий на деятельность со стороны руководства организации	<u>3000</u> <u>988,4</u>
СТОРОЖ, вахтер	обеспечение качественного выполнения требований по обороне зданий и территории ДОУ - Участие в общественной жизни МАДОУ -- Высокий уровень исполнительской дисциплины - отсутствие нареканий на деятельность со стороны руководства организации;	 <u>988,4</u> <u>3000</u>
уборщик территории	Качество уборки территории ДОУ - Гигиеническое и эстетическое содержание территории мб на участках в соответствии СанПиН	<u>1651,6</u> <u>3000</u>
Делопроизводитель, Специалист по ОТ	соблюдение требований, установленных нормативными методическими документами в сфере. До охраны труда; - отсутствие нареканий на деятельность со стороны руководства организации;	<u>6196</u>
Рабочий по КОЗ,	-- Содержание в чистоте всех внутренних и внешних помещений, складов и подвалов, - Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и трудников (в рамках функциональных обязанностей не связанных с капитальными вложением средств)	<u>4500</u> <u>5172,37</u>
Кухонный рабочий	Отсутствие замечаний обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе и соблюдение норм физиологического питания - Высокий уровень исполнительской дисциплины	<u>3000</u> <u>988,4</u>
Шеф-повар, повар	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников в рамках функциональных обязанностей не связанных с капитальными вложением средств) -- Содержание в чистоте всех внутренних и внешних помещений	<u>4790</u> <u>4210,</u> <u>1687,85</u>
кастелянша	- Высокий уровень исполнительской дисциплины - своевременный ремонт и выдача белья в ДОУ	<u>3000</u> <u>988,4</u>

воспитатель	- успешную организацию (участие) не менее 2 системных исследований, мониторингов индивидуальных достижений, обучающихся в течение квартала, обеспечивших стабильные учебные достижения учащихся (положительную динамику)	5
	- по итогам года Отсутствии больничных в течении года	10
	-Обобщение и распространение передового опыта, проведение открытых мероприятий	40
	уровня ДОУ;	10
	уровня района:	15
	уровня области.	15
	- успешную реализацию не менее 2 мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	5
	-Участие совместное родителей и детей в конкурсах, выставках любого уровня	5
	- успешное участие детей к в конкурсах, выставках любого уровня	5
	- успешное участие (не менее 2) в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)	5
2. Заместитель зав. по ВМР	- успешную организацию (не менее 2 мероприятий) физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися (воспитанниками), родителями.	5
	- успешную работу с детьми из социально неблагополучных семей (отсутствие приводов в полицию родителей, отсутствие случаев пропуска учебных занятий по неуважительным причинам)	5
	- успешное создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	5
	-Участие в разработке локальных актов, высокое качество отчетной документации	2
	- Активное и результативное участие в методической работе	2
	-Высокие показатели по результатам смотров, контроля	5
	-Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ.	1
	-Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда среди педагогических работников.	1
	- Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
	- Привлечение внебюджетных средств в ДОУ	1
	- Отсутствие замечаний со стороны главных специалистов Управления образования	1
	- Руководство обобщением опыта работы педагогов МАДОУ. Обобщение своего методического опыта в публикациях методических брошюр	1

	- Участие в открытых мероприятиях • уровня ДОУ; • уровня поселка; • муниципального уровня; • регионального уровня - Участие в разработке локальных актов ДОУ	1 1 1 1 1
3. Заместитель зав. по АХР	- Результативность работы по привлечению внебюджетных средств.	1
	- Высокий уровень исполнительской дисциплины МОП	1
	- Отсутствие замечаний у МОП со стороны ТБ, ПБ, Роспотребнадзора	1
	- Активная работа по привлечению к сотрудничеству социальных партнеров	1
	- Активная работа с общественными организациями.	1
	- Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1
	- Участие в разработке локальных актов ДОУ.	1
	- Наличие публикаций в печати: Уровень района;	1
	Уровень области;	1
	Российский	1
МОП: Делопроизводитель, специалист по ОТ, дворник, сторож, рабочие прачечной, подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, уборщик, гл. бухгалтер, вахтер	- по итогам года Отсутствие больничных листов в течение календарного года	10
	- Высокое качество работы	5
	- Интенсивность и напряженность труда	5
	- Работа, не входящая в круг должностных обязанностей., уборка снега, оформление цветников.	10
	- Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	5
Шеф-повар, повар	- по итогам года, Отсутствие больничных листов в течение календарного года	10
	2. высокое качество выполняемой работы.	5
	3. интенсивность и напряженность	7
12. Кладовщик	1. Высокий уровень ответственности при работе с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации	

10. Заключительные положения

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11. Иные положения

11.1. Оплата труда определяется трудовым договором между заведующим ДОУ и работником.

11.2. Расчет заработной платы представляется работнику на расчетных листах не позднее одного дня до выплаты заработной платы

11.3. Экономия ФОТ текущего года по вакантным должностям при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности может направляться на увеличение стимулирующей премиальной части фонда оплаты труда.